عنوان المداخلة :أخلاقيات العمل من منظور الفكر الاقتصادي الإسلامي

ضمن المحور الاول: مفهوم و منـهج الاقتصاد الإسلامي

المداخلة من اعداد:

الأستاذة: بوطرفة صورية

أستاذة مؤقتة

ماجستير ادارة منظمات

جامعة محمد بوضياف-المسيلة-

Tel :0661852875

e-mail :sorayainf@yahoo.fr

الملخص:

إن هــذا البحــث يبــرز معنــى إســلاميا راســخا ألا و هــو اثــأر الأخــلاق علــى إنتاجية الفرد و أداءه، و مــا يترتــب علــى ذلــك مــن نتــائج علــى محــيط العمــل و محيط الجماعة ككل.

إن المقولـــة الـــشائعة عنـــد كثيـــر مـــن الاقتـــصاديين و التـــي مؤداهـــا أن لا علاقـــة بـــين الاقتـــصاد و الأخـــلاق، ويطلقـــون علـــى علـــم الاقتـــصاد (amoral) أي بمعنـــى أن علـــم الاقتـــصاد فـــي واد و الأخـــلاق فـــي واد أخـــر، تكـــاد تكـــون معكوســـة عنـــد المفكـــرين الاقتـــصاديين الإســـلاميين الـــذين يرفـــضون دومـــا حيـــاد علـــم الاقتـــصاد، و يقـــررون منـــذ البدايـــة أن الاقتـــصاد الإســـلامي زاخـــر بـــالقيم. بـــل يعتبـــرون علـــم الأخـــلاق مـــن المقـــدمات الأوليـــة لعلـــم الاقتـــصاد و يفترضـــون أن ســـلوك الإنـــسان-مـــستهلكا كـــان أو منتجـــا- هـــو بـــصورة أساســـية ســـلوك الشخص الموجه بالمثل و بالقيم الإسلامية.

تمهيد:

تعتبر أخلاقيات العمل من الموضوعات التي حظيت باهتمام السلوكيين و الإداريين، و ذلك ببحث الجوانب المختلفة لهذا الموضوع و مدى توفره من عدمه لدى الموظف، و قد قدم الفكر الاقتصادي الإسلامي العديد من المبادئ الهامة المتعلقة بهذا المفهوم.

كما أدخلت النظرية الإسلامية التي استندت في فكرها الإداري إلى نصوص و توجيهات العقيدة الإسلامية، بعدا اجتماعيا هاما و مؤثرا على السلوك الإداري داخل المنظمة و هو البعد الأخلاقي، حيث تقوم على أساس القيم الإنسانية التي تسود المجتمع و على الممارسات الفعلية للعملية الإدارية من تخطيط و تنظيم للنشاط البشري الجماعي، و تحديد مسؤولياته و التنسيق بين مؤسساته، و التوجيه و الرقابة و المتابعة و بالتالي تكوين مجتمع الكفاية و العدل و هو اسمي غاية لأي نظرية إدارية.

و في السطور التالية نلقي الضوء على:

1- **ماهية أخلاقيات العمل؛**
2- **المشكلات الأساسية في دراسة أخلاقيات العمل؛**
3- **أخلاقيات العمل في الفكر الإداري الحديث؛**
4- **أخلاقيات العمل في الفكر الإسلامي؛**
5- **الإعداد الأخلاقي للعامل .**

أولا- ماهية أخلاقيات العمل:

على الرغم من الجهد الكبير الذي بذل في تحديد و تعريف أخلاقيات العمل إلا انه لا يوجد اتفاق على تعريف دقيق و محدد للسلوك الأخلاقي في العمل يمكن تطبيقه على الأفراد العاملين.

و حسب اللوزي تعرف أخلاقيات العمل بأنها" التصرفات أو السلوكيات المهنية الوظيفية المثالية الواجب على الموظف الحكومي أن يسلكها في سبيل أداءه لواجباته بإتقان لتحقيق المصلحة العامة دون التأثير على كفاية العمليات الحكومية، ويشمل من بين الجوانب الأخرى الكثيرة الإخلاص في العمل و الولاء للدستور و القوانين، و احترام كل ما هو خير و حق و عدل في تنظيم امور العمل"[1].

كما نجد هناك عدة تعاريف لأخلاقيات العمل في الأدب الإداري إلا انه يغلب عليه جوهر واحد و إن اختلفت ألفاظه . ومن بين هذه التعاريف القول بأنها" مجموعة المبادئ و المعايير التي تحكم سلوك الفرد أو المجموعة، و ترتبط هذه المبادئ بتحديد ما هو خطأ أو ما هو صواب في موقف معين"[2]، كما يرى البعض بان أخلاقيات العمل هي" مجموعة القواعد و الأسس التي يجب على المهني التمسك بها و العمل بمقتضاها، ليكون ناجحا في تعامله مع الناس، ناجحا في مهنته ما دام قادرا على اكتساب ثقة زبائنه و المتعاملين معه من زملاءه ورؤساءه و مرؤوسين"[3].

و عرفها آخرون بأنها"سلوك مهني وظيفي يستند إلى مجموعة القيم و الأعراف و التقاليد التي يتفق و يتعارف عليها أفراد مجتمع ما، حول خير و حق و عدل في تنظيم أمورهم" [4]

و لقد حظيت أخلاقيات العمل باهتمام العديد من العلماء في العصور الإسلامية، و قد توسعوا في شرحها نظرا لأهميتها البالغة في خدمة المجتمع، و كانت كتابات العلماء المسلمين قليلة في بداية عهد الدولة الإسلامية نظرا لقربها من عهد النبوة و الخلافة الراشدة، و لالتزام الناس بأخلاق العمل. و لكن مع اتساع دور الدولة في العهود التي تلت الخلافة الراشدة و ما واكب ذلك من فتن و قلة أمانة، جعل من الضروري بيان أخلاق

العمل و توضيحها، و لذلك فقد اهتم العلماء المسلمون المتأخرون بموضوع أخلاقيات العمل و تناولوها ضمن الظروف الاقتصادية و الاجتماعية في ذلك الوقت و بمستوى يتناسب مع حجم الإدارة آنذاك.

أما في العصر الحديث فقد سعى العديد من الباحثين المسلمين إلى الكتابة عن أخلاق العمل، فمنهم من ركز على استنباط بعض الآداب و الأخلاق الإسلامية ذات الصلة بسلوك الموظفين من خلال بعض الآيات و الأحاديث و الحكم العربية، و الحوادث التاريخية [5]. كما حاول ابو السن في كتابه الإدارة العامة في الإسلام بيان بعض أخلاق العمل التي يتحلى بها المسلمون في الوقت الحاضر، وقد ركز ابو السن على أن الوظيفة العامة باعتبارها مسؤولية شخصية فإنها التزام خلقي، بما في ذلك التزام الموظفين التعبدي و سلوكهم الاسلامي[6]

و لعل من الممكن أن يستنتج أن الإسلام كدين شامل كان يحرص على تربية أتباعه على مبادئ أساسية في أخلاق العمل و كيفية أداءه، و لذا فان أهمية دراسة التصور الإسلامي لأخلاق العمل تنبع من أن هناك ارتباطا كبيرا بين أخلاق العمل و القيم السائدة في المجتمع[7] .

ثانيا- المشكلات الأساسية في دراسة أخلاقيات العمل:

إن التطور في مفهوم أخلاقيات العمل لا ينبغي أن يعني أن المنظمات قد عالجت المشكلة الأخلاقية في قراراتها و تصرفاتها الإدارية، حيث أن التزايد في المآزق و الانتهاكات الأخلاقية يثير الكثير من التساؤلات حول طبيعة هذا التطور و أبعاده كما يشير إلى الصعوبات و المشكلات الأساسية التي لا تزال تواجه أخلاقيات الإدارة على صعيد المفاهيم و الممارسات العملية و يمكن إجمال هذه المشكلات و الصعوبات فيما يلي:

1-اختلاط المفاهيم: فمفهوم أخلاقيات الإدارة يختلط بمفاهيم و مصطلحات أخرى كما هو الحال في مفهوم أخلاقيات الأعمال بحيث أنها لا تعني شيئا لان أخلاقيات منظمات الأعمال تعتمد في الأساس على تصرفات أعضاء الهيئة الإدارية في

المنظمة، و في هذا يقول روبرت أوستن" أن الأعمال الصحيحة و الخاطئة يقوم بها الأفراد، و ليست الشخصيات الاعتبارية التي يخلقها القانون"، فالمنظمة لا يمكن أن تكون فاسدة، وإنما توظف أفراد فاسدين، وهم يقومون بإدارة المنظمة ضد قواعد المجتمع [8].

2-الصعوبات المرتبطة بالتفاوت بين أخلاقيات الإدارة-كما هي معلنة-و بين السلوك الإداري: فأخلاقيات الإدارة عادة ما تشير إلى تطلعاتنا أي ما ينبغي أن يكون عليه المديرون من الناحية الأخلاقية، لهذا فهي تبدو وكأنها تتجه نحو سمات المدير الأكثر مثالية في حين أن العبرة الحقيقية في هذا المجال بسلوك المديرين كما هو قائم فعلا.كذلك الحال فان العبرة ليست بما تصدره المنظمات من لوائح جميلة من القيم الأخلاقية و ما يصرح به المديرون من التزام أخلاقي عال بمصالح الأطراف الأخرى التي تتعامل معهم، وإنما العبرة تتجسد من ذلك كله في السلوك الفعلي و الممارسة العملية.

3-الصعوبات المرتبطة بعلاقة الإدارة بالكفاية الإدارية: فالأولى تبدو في أكثر الأحيان قيدا على الكفاءة، فإذا كانت الكفاءة تمثل مؤشرا جيدا على تعظيم الربح، فان أخلاقيات الإدارة تبدو في اكثر الأحيان عملا يعزز المسؤولية الأخلاقية و الاجتماعية[9]

4-من الصعوبات الأخرى: الخيارات الأخلاقية للإدارة و التي تبدو اعقد بكثير من وضعها في إطار عام فالتنوع الكبير لهذه الخيارات، وتصارع مصالح و قيم الأفراد في المنظمة، وتصارع المصالح للأطراف المختلفة تحد من إمكانية الحصر و رسم إطار عام، فالأمانة و الامتثال للقانون و الصدق مع الجمهور كلها مبادئ أخلاقية و فضائل واضحة و جلية، كما أن الرشوة و الاختلاس و الكذب مع الجمهور رذائل لا أخلاقية، لكن لا شك أن في ذلك بين الاثنين منطقة رمادية واسعة مليئة بالحالات الغامضة التي لا يمكن الحكم عليها بسهولة، ويمكن للمديرين غير الاخلاقيين المناورة فيها دون أن تكون هناك فرصة كافية للحكم عليهم بأن موقفهم لا أخلاقي[10]

ثالثا- أخلاقيات العمل في الفكر الإداري الحديث:

إن أخلاقيات العمل في الإدارة هي مجموعة من القيم و المعايير التي يعتمد عليها أفراد المجتمع في التمييز بين ما هو جيد أو ما هو سيء، بين ما هو صواب و ما هو خطأ، فهي إذا تتركز في مفهوم الصواب و الخطأ في السلوك. و الأخلاقيات تقدم دليلا- من خلال معاييرها و قيمها- على الأنشطة الأخلاقية وغير الأخلاقية، وعلى ما هو مقبول أو غير مقبول اجتماعيا، و لا شك أن أخلاقيات كل مجتمع هي نتاج تطور تاريخي طويل، لهذا فهي ضرورية في تكوين المجتمع و في الاستقرار و المحافظة على الحياة الاجتماعية. و يمكن تحديد مصادر الأخلاق في كل مجتمع كالأتي: المعتقدات الدينية، تاريخ المجتمع و خبراته و تقاليده، الثقافة الوطنية، القبيلة و العشيرة و العائلة، النظراء و الجماعات المرجعية، قادة الرأي، الأدوار النموذجية، وخبرة العملية التعليمية، و الأخلاقيات في حقيقة الأمر يمكن أن تمثل لدى البعض مطلقات في التمييز بين ما هو جيد و ما هو سيء. و هذا ما تمثله الأخلاق المثالية [11].

وبما أن الإدارة لا تعمل في فراغ و إنما في بيئة حية و متفاعلة، فلابد لها أن تأخذ قيم هذه البيئة و محدداتها الأخلاقية بعين الاعتبار في قرارات الإدارة و عملياتها المختلفة لضمان قدر مناسب من تعاطف و تعاون الجمهور معها. و مع انه ليس هناك تعريف محدد و دقيق لأخلاقيات الإدارة، فان العديد من المختصين و الدارسين لهذا الموضوع حاولوا تقديم التعريفات التي تساعد على فهم هذا المصطلح، وقد عرفها (ريو و بازر) بأنها" مجموعة من المعايير و المبادئ التي تهيمن على السلوك الإداري و تتعلق بما هو صحيح أو خطأ"[12]، كما يرى ابو شيحة نقلا عن (ايفانسيفج و زميلاه) إن أخلاقيات الإدارة تمثل خطوطا توجيهية للمديرين في صنع القرار، و إن أهميتها تتناسب مع أثار و نتائج القرار، فكلما كان نشاط المدير أكثر تأثيرا في الآخرين ازدادت أهمية أخلاقيات ذلك المدير[13].

رابعا- أخلاقيات العمل في الفكر الإسلامي:

إن القيم الأخلاقية و قواعد السلوك و آداب المهنة ليست ابتكارا جديدا، و إنما تمثل قيما إسلامية أصيلة مصدرها القرآن الكريم و السنة النبوية المطهرة، ومع كثرة ما حث عليه ديننا الحنيف من مبادئ أخلاقية فاضلة فقد ركز العلماء على أمثلة منها :

1- الكفاءة و الإتقان في العمل: إن الكفاءة في الأداء و الإتقان في العمل من الأمور المهمة في المنظور الإسلامي و المنظور البشري، و لذلك فقد حفلت أدبيات الإدارة العامة بالمؤلفات الكثيرة، و الدراسات العديدة التي تركز على الكفاءة و الإتقان في العمل، وما يرى في الوقت الحاضر من الاهتمام بأساليب الجودة و دوائرها الكلية، هو تطبيق عملي لما دعا إليه الإسلام من ضرورة الإتقان في العمل حيث كان صلى الله عليه و سلم يحث أصحابه و أتباعه أن يحسنوا العمل الذين تحت أيديهم بقوله"إن الله تعالى يحب من العامل إذا عمل أن يحسن" [14]

و من الإتقان أن يكون الشخص متخصصا في عمله، حتى يغني المسلمين عن طلب خدمات غيرهم من غير المسلمين و نجد ذلك في قول الله تعالى ﴿و اذكر عبدنا داود ذا الأيد انه أواب﴾ (سورة ص،آية 17) و فسرت الأيد في الآية المذكورة بأنها القوة و الإتقان في العمل[15].و الحديث عن الإتقان في الإسلام يقابله الحديث عن الجودة الشاملة و حلقات الجودة في الفكر الإداري الغربي، ومن الدول الإسلامية التي لها تجارب ناجحة في مجال جودة الخدمات المقدمة، مملكة ماليزيا و ذلك بإصدارها ميثاق المراجع أو الزبون(مع الحكومة)، و يضع هذا الميثاق الخطوات اللازمة مثلا لاستخراج رخصة قيادة ومن ثم الوقت اللازم لإنهائها، و في حالة عدم الالتزام بها يمكن للمواطن الشكوى من الخدمة المقدمة للجهات المختصة، و لابد للهيئة الحكومية من أن تقدم اعتذارها في حالة عدم قدرتها على أداء الخدمة أو ضعفها[16].

2- الرفق و العفو مع الموظفين و المتعاملين: الرفق و العفو مع من يتعامل معهم الموظف أمر مطلوب في الإسلام، ويؤكده واقع العمل الإداري[17]. وقد

انتبهت النظريات الحديثة إلى أهمية الرفق و حسن معاملة الزبائن ، و جعلته احد استراتيجيات المؤسسات الناجحة، كما دعت العديدة من أدبيات الإدارة العامة إلى حسن معاملة المدير لمرؤوسيه، و أبرزت أهميتها و أنها أساس العلاقة العملية الناجحة. أما في الإسلام فقد كان النبي صلى الله عليه و سلم القدوة الحسنة في الرفق بأتباعه حيث مدحه الله تعالى في قوله﴿ فبما رحمة من الله لنت لهم، و لو كنت فظا غليظ القلب لنفضوا من حولك، فاعف عنهم و استغفر لهم و شاورهم في الأمر، فإذا عزمت فتوكل على الله إن الله يحب المتوكلين﴾(سورة آل عمران الآية 159).

و كان صلى الله عليه و سلم يعظ أصحابه بالرفق بالرعية و الأتباع، و الرفق لا يعني بأي حال من الأحوال تشجيع التسيب الإداري أو التغاضي عمن يستهين بالنظم الإدارية، بل هو توجيه الموظفين بأحسن أسلوب و الرفق بحالهم كل حسب قدرته و إمكانياته. و من عناصر الرفق في العمل تحسس حاجة المراجعين و السعي إلى حلها. فالإسلام حث أولي الأمر على معرفة حاجات المسلمين و عدم ردهم و إغلاق الباب دونهم،كما قال صلى الله عليه و سلم:"ما من إمام أو وال، يغلف بابه دون ذوي الحاجة و الخلة و المسكنة، إلا أغلق الله أبواب السماء دون حاجته و خلته و مسكنته"[18]

3- النصح للمسلمين و الابتداع في أداء الخدمة العامة: تتجه أدبيات الموارد البشرية إلى كيفية بيان أداء الموظفين من خلال أسلوب تقويم الأداء الصريح و المفتوح بين الرئيس و الموظف، و ترى مثل هذه النظريات أن مثل هذا النصح الواضح و المباشر له تأثير كبير على فهم الموظف لما يتطلبه العمل و نظرة رئيسه نحو أداءه، و بالتالي يمكنه من تحسين أداءه و رفع مستواه، أما في الإسلام فالمسلمون بطبعهم بعضهم أولياء بعض يذكرون بعضهم البعض بالمعروف و ينهون عن المنكر.

4- **استشعار المسؤولية: من أخلاق العمل المهمة في الوقت الحاضر، استشعار المسؤولية، فالموظف العام لابد أن يستشعر حجم المسؤولية أمام الله و الناس و أن يحرص على القيام بحق هذه المسؤولية العظيمة.فعن ابن عمر رضي الله عنهما قال قال رسول الله صلى الله عليه و سلم"ألا كلكم راع، و كلكم مسؤول عن رعيته..."[19] و يرى الدكتور عبد الستار ابو غدة أن الفقهاء وضعوا ضوابط لحدود المسؤولية و هي[20]:**

- ✓ **العقل و البلوغ مناط بالتكليف ، وبدونهما تنفى المسؤولية و المساءلة؛**
- ✓ **الاستطاعة بكل معانيها،و صورها اللازمة لتحمل أمانة التكليف؛**
- ✓ **الحرية و الاختيار في قبول أو رفض المهام الواجبة.**

5- **العدل و الإنصاف: الموظف في الإسلام يجب أن يتسم بالعدل و الإنصاف في تصرفاته و معاملاته مع الآخرين، لأنه مؤتمن على هذا العمل و نستشعر ذلك في قول الله تعالى**﴿ يا أيها الذين امنوا كونوا قوامين بالقسط شهداء لله و لو على أنفسكم أو الوالدين و الأقربين، إن يكن غنيا أو فقيرا فالله أولى بهما﴾ (النساء 135)

6- **الأمانة و البعد عن غش الرعية: الموظف العام في الإسلام مؤتمن على وظيفته، وما ينتج عنها من واجبات و مسؤوليات، و أي غش لمهام وظيفته كابتداء رأي فني لترجيح مصلحة شخصية، أو إتباع أسلوب أكثر كلفة من الناحية المالية لهوى في النفس قد يحرمه من دخول الجنة كما قال صلى الله عليه و سلم :"ما من راع يسترعيه الله رعية، يموت يوم يموت و هو غاش لها إلا حرم الله عليه رائحة الجنة"**

و لذلك حرصت معظم تشريعات الخدمة المدنية في الدول الإسلامية مثل الكويت، و المملكة العربي السعودية أن يكون ضمن شروط تعيين الموظف أن لا يكون قد حكم عليه في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة[21].

و خيانة الأمانة تكون في إحدى الأشكال التالية: الاستفادة المادية من المنصب، التفريط في الممتلكات العامة، إضاعة وقت الدوام الرسمي، عدم المشاورة عند اتخاذ القرارات، المحاباة و المحسوبية[22].

7- العمل كفريق واحد: نظرا لتعقد الأنشطة و تعدد الخدمات التي تقدمها أي مؤسسة، فانه أصبح من الواجب أو المهم العمل كفريق واحد يشد بعضه .ومن مكونات العمل كفريق واحد ألا يشذ احدهم بتصرف أو تسريب إعلامي مما يزلزل روح الفريق الواحد، لذلك فقد نصت بعض نظم الخدمة المدنية في مصر مثلا على أن تحظر على أي موظف أن يفضي بآي تصريح أو بيان عن أعمال وظيفته عن طريق الصحف أو النشر أو غيرها من وسائل الإعلام إلا إذا كان مصرحا له بذلك[23]

و قد استفادت بعض الشركات العالمية أمثال شركة motorola من خصلة حب التعاون الراسخة في بعض البلدان الإسلامية في فاعلية مفهوم العمل كفريق واحد، وتدل إحصائيات الشركة على أن وضع مصنع الشركة في ماليزيا يعتبر من أفضل مصانعها من حيث الإبداع و الجودة و الإنتاجية حتى انه يفوق أمثاله في الولايات المتحدة الأمريكية

8- طاعة ولي الأمر في المعروف: يجب على الموظف أن يطيع رؤساءه فيما لا يخالف الشرع لقوله تعالى﴿ يا أيها الذين امنوا أطيعوا الله و أطيعوا الرسول و أولي الأمر منكم﴾(النساء59) ، فالموظف العام بحكم وظيفته كما هو الحال في قوانين الخدمة المدنية يجب أن يطيع و ينفذ التعليمات التي تصدر من رئيسه مما هو مقبول ديانة و قانونا و عرفا. و هذا مطبق إلى حد ما في نظام الإدارة الأمريكية ذلك لأنه ينص على عدم وجوب طاعة الرئيس عندما يطالب مرؤوسه بأخذ أي إجراء غير قانوني، أو إخفاء معلومات يعتبر من المطلوب بيانها، أو إجبار الموظف على التوقيع على وثيقة هي من ضمن مسؤوليات المرؤوس و هو غير مقتنع بمحتواها.[24]

9- عدم الخروج على كرامة الوظيفة و شرفها: إن الموظف المسلم مطالب بالابتعاد عن الإتيان بأفعال و سلوكيات تتناقض مع كرامة الوظيفة و شرفها، سواء كان ذلك في محل العمل أو خارجه.

إن مثل هذه الصفات قد يصعب في بعض الأحيان اجتماعها في شخص واحد، و في ترجيح المؤهلات المناسبة لكل و وظيفة يقول ابن تيمية" فالواجب في كل ولاية الأصلح بحسبها، فإذا تعين رجلان احدهما أعظم أمانة و الأخر أعظم قوة، قدم انفعهما لتلك الولاية و اقلهما ضررا فيها"[25]

و ما ذكرت من صفات مهمة من وجهة النظر الإسلامية لها ما يشابهها فيما توصل إليه العديد من المؤلفين الغربيين حول الصفات المهمة في الموظفين أو القادة فقد ذكر جاي عشر صفات هي: الرعاية بالموظفين ، الأمانة، المسؤولية،عدم إخلاف الوعد، الحرص على الإتقان، الولاء، العدالة، المروءة، احترام الآخرين، وجود المسؤولية المدنية تجاه المجتمع[26]

رابعا- الإعداد الأخلاقي للعمال في الاقتصاد الإسلامي:

لعل اكبر التحديات التي تواجه الإدارة العامة في الدول الإسلامية في الإعداد الأخلاقي لموظفيها هي كيفية التعامل مع الكثير من الأخلاق السلبية كالفساد الإداري و عدم تكريس الجهد للقيام بمسؤوليات الوظيفة إضافة إلى سوء استخدام السلطة و العديد من الظواهر السلبية و من بين التحديات كذلك وجود مركزية زائدة في إدارة العمل، و المبالغة في تركيز السلطة و هذان الأمران هما من الأمور التي لها تأثير كبير على تزايد الانحراف و عدم الالتزام بأخلاق العمل. [27]

إضافة إلى ما سبق فان الدول الإسلامية تعاني شأنها شأن الكثير من الدول من ضعف الالتزام بالمسؤولية تجاه الوظيفة، و قلة الاستجابة لحاجات المجتمع فالعديد من الموظفين يستخدمون الأجهزة الخاصة بالعمل و معداتها و التسهيلات المتاحة بلا قيد أو شرط، وفي غير الصالح العام.

و لذلك كان لابد لأهل الرأي و الحكمة السعي نحو تفعيل دور الإدارة و ترشيد أنشطتها في معالجة أخلاق العمل السلبية لما لها من نتائج غير حميدة في زعزعة ثقة الجمهور، وفي انخفاض أداء التنمية في هذه الدول. و لعل اكبر عامل لضمان ثقة الجمهور هو البناء الشخصي للموظف الذي يجب أن يكون على أعلى مستوى من الالتزام الشخصي و الأمانة و العدالة ، و ذلك من خلال غرس القيم الايجابية و الإعداد الأخلاقي الشامل و هذا ما دعى إليه الدين الإسلامي الحنيف.

و حرصا على هذا الإعداد الأخلاقي فقد سعت الكثير من المؤسسات الكبرى سواء خاصة أم عامة أم دولية إلى وضع ميثاق للعمل و معايير للسلوك بالنسبة للعاملين. و قد كان موني بني من أول الرواد الغربيين الذين بينوا أهمية وجود ميثاق عمل كإحدى الوسائل للتحكم في السلوك الإداري و يؤيده في ذلك الباحث بريبانتي الذي يرى أن وجود معايير أخلاقية هي إحدى الوسائل المهمة في الإصلاح الإداري[28] و قد قامت العديد من المؤسسات و الهيئات في الدول العربية الإسلامية بمحاولات في إصدار ميثاق عمل آو ميثاق مهنة من بينها محاولة بيت الزكاة في دولة الكويت، إضافة إلى مكتبة التربية العربي لدول الخليج و كذلك وزارات التربية في سلطنة عمان و دولة قطر[29] .

1- برنامج الإعداد الأخلاقي و خطواته:

تزداد أهمية الإعداد الأخلاقي من تركيز العديد من استراتيجيات الإصلاح الإداري عليها ، وكذا لأنه يوفر حالة تطبيقه بصورة فاعلة ، نخبة إدارية قيادية واعية و ملتزمة مما يبسط تأثيرها المباشر على التزام و انضباط الآخرين ممن يعملون تحت سلطتهم وهذا يؤدي بدوره إلى التزام الجهاز الإداري بأكمله بالنظم الأخلاقية[30] ، و هذا يؤكد توجيهات الشريعة الإسلامية في ابراز دور القدوة و أثره في القضاء على الفساد الإداري، ولذلك قيل لعمر بن الخطاب رضي الله عنه عندما أقام العدل و نصب الحق""عففت فعفت الرعية، ولو رتعت لرتعت الرعية" كما رآه مرة علي بن أبي طالب

رضي الله عنه يعدو إلى ظاهر المدينة فقال له إلى أين يا أمير المؤمنين، فقال:قد ند(هرب) بعير من ابل الصدقة، فأنا اطلبه فقال له أتعبت الخلفاء من بعدك[31].

وتتمثل الخطوات الأساسية للاعداد الأخلاقي في:

- زيادة الوعي الأخلاقي و التحليل الأخلاقي للمشكلات؛
- تعميق مبدأ الخدمة العامة ؛
- إعادة تشكيل و صياغة قيم و طرائق سلوك الموظفين؛
- تأسيس قيم اجتماعية ايجابية تزيد من مشاركة و إنتاجية قوة العمل الوطنية مع إنشاء آليات لرعايتها و ازدهارها؛
- إيجاد أدوات الضبط الإداري؛
- تشجيع الموظفين و المواطنين على كشف الانحراف و الفساد الإداري.

2- متطلبات نجاح الاعداد الاخلاقي:

و يتطلب نجاح الإعداد الأخلاقي متطلبات عديدة منها تأييد قيادة الدولة و مساندتها لهذا الإعداد، و توافر وعي عام مساند، ووجود تيار سياسي يؤيد هذا الأمر، و وجود نظام تعليمي يستجيب لمتطلبات الإدارة و البيئة ، و توفر طاقة تدريبية مناسبة، وتوجيه موارد كافية لعملية الإعداد الأخلاقي[32]

الخاتمة:

مما سبق تقديمه يتبين أن الموظف في الإسلام لا يختلف عن أي موظف في أي بيئة إدارية إلا في الخلفية العقائدية التي تؤسس الفرد المسلم على الارتباط بالخالق و ليس بالخلق، و بالتالي فان هذه العقيدة التي ينشأ عليها المسلم هي التي تحدد سلوكه سواء في موقعه التنظيمي، الإداري، الاجتماعي، وتتعامل مع هذا السلوك بمعيار واحد هو الالتزام بالإطار الخلقي المنبثق عن هذه العقيدة، وبناءا عليه فان الضوابط التي توضع للسيطرة على سلوك الموظف العام في وظيفته لا تختلف عن تلك التي سيحايب عليها في سلوكه الخاص، وذلك لان الفرد المسلم في حياته العامة او الخاصة أو الوظيفية، يهدف إلى تحقيق هدف نهائي أسمى هو مرضاة الله سبحانه و تعالى استنادا الى قوله:﴿ و ما خلقت الجن و الإنس إلا ليعبدون﴾ (الذاريات 56)

و لا يزال ديننا الإسلامي لديه الكثير مما يمكن تقديمه لإثراء هذه الدراسات الإنسانية في إطارها النظري أو التطبيقي العملي، وتزداد الحاجة إلى مثل هذه الدراسات في الدول العربية الإسلامية نظرا لحاجة الموظفين في ظل التغيير الضخم في مجتمعاتهم و في طبيعة قيمهم و في ثقافتهم نتيجة غزو الفكري الغربي و ملابسات العولمة، إلى معرفة أخلاق العمل الايجابية المستمدة من ديننا الحنيف.

المراجع:

1- اللوزي موسى، **تقدير الأفراد العاملين لسلوكهم الأخلاقي:**دراسة ميدانية في مؤسسات القطاع العام في الأردن، 1998، دراسات المجلد25، العدد:2، ص:29

2- تحسين الطراونة، **أخلاقيات القرارات الإدارية**،1990 ، مؤتة للبحوث و الدراسات،كجلد 15، عدد12،ص:155

3- المصري محمد عبد الغني، **أخلاقيات المهنة**،مكتبة الرسالة الحديثة، الأردن،1986

4- ياغي محمد عبد الفتاح، **الرقابة في الإدارة العامة**، ط2، عمان ،الأردن،1994، ص:241

5- ابو الريش عبد الحميد، **آداب العمل و العمال في الإسلام**،بيت التمويل الكويتي، الكويت،1996،ص:68

6- ابو السن احمد إبراهيم ،**الإدارة في الإسلام**،مكتبة وهبة،مصر ،1984،ص:41

الصباغ زهير، **البعد الأخلاقي في الخدمة العامة**، دورية الإدارة العامة، عدد48، معهد الإدارة العامة، الرياض،1985، ص:63-66[7]

ابو شيخة نادر، الأسعد عبد اللطيف، **توصيف و تصنيف الوظائف**، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، ط1، عمان، الأردن[8]،1990، ص ص:79 -81

9- ليفت تيودور، **الإدارة الحديثة**، ترجمة نيفين عزاب،الدار الدولية للنشر و التوزيع، القاهرة، 1994،:131

10- ماتلار ارمان، **إمبراطورية الإعلان**، ترجمة ابو النصر عزت، دار المستقبل، القاهرة، 1991،ص:39

11- عصفور محمد شاكر، **فساد البيروقراطية:أسبابه و طرق علاجه**، معهد الإدارة العامة، الرياض،1399هـ، ص:88

12- نفس المرجع،ص:89

13- ابو شيخة نادر، **مرجع سابق**،ص:78

14- الالباني محمد ناصر الدين، **صحيح الجامع الصغير**، المكتب الإسلامي، بيروت،1969،1887

15- المنذري الحافظ، **مختصر صحيح مسلم**،تحقيق محمد ناصر الدين الالباني، المكتب الاسلامي، بيروت،1977

16 - malaysian :**management in the civil service, guid on total quality administration**,circularno-1 of 1992,

17- البرعي محمد عبد الله ، **مبادئ الإدارة و القيادة في الإسلام** ، نادي المنطقة الشرقية الادبي، الدمام،1994، ص:197

18- الالباني، **مرجع سابق**، حديث5561

19- المنذري الحافظ،**مرجع سابق**،حديث1201

ابو غدة عبد الستار، **مسؤولية المراجع في ضوء القواعد الفقهية**، مجلة الاقتصاد الاسلامي، بنك -دبي الاسمي، دولة الامارات العربية المتحدة[20] ، 1997، ص:536

21- الطبطبائي عادل،**القانون الجديد للخدمة الوطنية في الكويت**، مطبعة جامعة الكويت، الكويتن1983،ص:114

22- ياغي محمد عبد الفتاح، **مرجع سابق**،ص:49

الصواف محمد ماهر، **اخلاقيات الوظيفة العامة و العوامل الادارية المؤثرة في مخالفتها بالتطبيق على المملكة العربية السعودية**، مجلة الادارة العامة، الرياض، العدد82، 1994، ص:15 [23]

24- graham, « **ethical guidlines for public adminisration :observation on rules of the game** », public administration review,vol34,no1,p:90-92

- ابن تيمية، **السياسة الشرعية في اصلاح الراعي و الرعية**، تحقيق ابي عبد الله على المغربي، دار الارقم، الكويت، ص[25]:29

26 -cooper,t (ed), **"handbook of administrative ethics"**, new York, marcel dekker, 1994

27- العمر فؤاد عبد الله، **مراحل تطوير البيروقراطية في الكويت**، دار السلاسل، الكويت، 1996

28- braibanti,R, **"reflections on bureaucratic corrution** » public administration, vol 40,winter 1962, p –p :365-366

29- الغانم عبد العزيز، **اخلاقيات مهنة التعليم:معايير ضبط سلوك المعلمين**، مجلة دراسات الخليج و الجزيرةعربية، كويت، عدد62، 1990، ص:94

30 - Alfiler m, **"process of bureaucratics corruption** »,carino ed,bureaucratic corruption in asia causes,consequences, and control, manial:jmc press,1986, p:67

31- ابن كثير اسماعيل بن عمر،**البداية و النهاية في التاريخ**،دار الكتب العلمية،بيرون،دت،ص ص:135-7/136

32 - Hetzner, c and schmidt, **"bringing moral back in role of formal philosophy in effective ethical public administration"**,vol8,no:4,1986,p –p:450-455